



Labour
Canada

Travail
Canada

Government
Publication

CAI

L

-G76
219863



3 1761 11766095 1

A Guide to the Revised Canada Labour Code Part IV

OCCUPATIONAL
SAFETY AND
HEALTH

Canada

A GUIDE TO THE REVISED

CANADA LABOUR CODE

PART IV

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH



Published by Authority of the Minister of Labour
Government of Canada

Labour Canada
Catalogue Number
L46-1628/86B

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre
Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543


Revised edition, 1986

© Minister of Supply and Services Canada 1985
Cat. No. L31-57/1986
ISBN 0-662-54321-1

Printed in Canada

CONTENTS

INTRODUCTION	1
A. AN OVERVIEW OF THE REVISED CANADA LABOUR CODE, PART IV	3
B. RESPONSIBILITIES	8
C. OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH COMMITTEES/ REPRESENTATIVES	11
D. EMPLOYEE'S RIGHT TO REFUSE DANGEROUS WORK	14
E. SERVICES AVAILABLE FROM LABOUR CANADA	17
Mailing Addresses	18



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117660951>

INTRODUCTION

1. Background

Over the past 10 years in Canada, approximately 1 000 workers died every year as a result of workplace accidents. In 1984, direct costs for compensation payments to injured workers totalled \$2.5 billion, and associated indirect costs brought the total cost up to approximately \$10 billion.

These statistics, which show that workplace safety and health is a serious problem, influenced the revision of the Canada Labour Code, Part IV. The intent of this revised law is to reduce workplace injuries and illnesses in federal workplaces and to cut the associated human and economic costs.

The new legislation was drafted in consultation with interested parties, presented to Parliament, and passed in later in 1984. All parties in the workplace are to comply by the proclamation date, which is planned for March 1986 in the existing jurisdiction and later in 1986 in the extended jurisdiction.

The major amendments to Part IV (Occupational Safety and Health) are explained in this pamphlet. This is not a legal reference. Anyone wishing to interpret the law should refer to Part IV of the Canada Labour Code and the regulations issued to supplement Part IV.

2. Coverage

Occupational safety and health in the federal jurisdiction has been consolidated under Part IV of the Canada Labour Code. As a result, many more employers and employees are subject to the Code and will receive the benefit of the rights and protections provided by Part IV. The jurisdiction of the Code now covers the following interprovincial and international industries:

- railways,
- highway transport,
- telephone and telegraph systems,
- certain pipelines,
- canals,
- ferries, tunnels and bridges,
- shipping and shipping services,

and certain other industries such as:

- radio and television broadcasting and cable systems,
- airports,
- banks,
- grain elevators licensed by the Canadian Grain Commission, and certain feed mills and feed warehouses, flour mills and grain seed cleaning plants.

In addition to the above, approximately 40 Crown corporations and agencies are subject to Part IV of the Canada Labour Code.

It is planned that the revised Code will apply to this group as of March 1986. In addition, the public service of Canada (via amendments to the Financial Administration Act) will be covered by the revised Code as of March 1986.

As well the revised Code is extended to cover:

- the operation of ships, trains and aircraft,
- the operation of certain pipelines, and
- the exploration and development of petroleum on lands subject to federal jurisdiction, pending the outcome of decisions arising out of the Atlantic Accord.

It is planned that the revised Code will apply to this group later in 1986.

3. Main Revisions

In the workplace, voluntary compliance is encouraged as a positive approach in maintaining work environments that are safe and healthy. Provisions are made in the Code to ensure the active participation of both employees and employers at the local level through workplace safety and health committees or safety and health representatives. Employees' rights are strengthened through the right to refuse dangerous work, the right to know about dangers in the workplace, and the right to participate in the control of safety and health hazards in their work environment.

An explanation of the revised Code follows in sections entitled:

- A. An Overview of the Revised Canada Labour Code
- B. Responsibilities
- C. Occupational Safety and Health Committees/Representatives
- D. Employee's Right to Refuse Dangerous Work.

4. Labour Canada Offices

For additional information or assistance, please contact the Labour Canada office nearest you, listed at the end of this pamphlet.

NOTE: The "Canada Safety Officer" referred to in this publication means a safety officer designated by the Minister for the purposes of Part IV of the Labour Code. Where the Canada Labour Code refers to a "safety officer" it means one designated by the Minister of Labour, not a company safety officer.

A. AN OVERVIEW OF THE REVISED CANADA LABOUR CODE

The purpose of Part IV of the Canada Labour Code is:

"To prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of employment."

This statement is important because it clearly establishes that the emphasis of the revised Part IV is on prevention.

Toward this goal, the following major changes are included in the Code:

- Occupational safety and health in the federal jurisdiction has been consolidated under Part IV of the Canada Labour Code.
- Employer and employee duties have been reformulated.
- Safety and health committees or representatives are mandatory for most workplaces.
- Employee involvement in the workplace environment is strengthened through changes to provisions relating to workers' right to know, to participate and to refuse dangerous work.
- The right to request a review of a safety officer's direction is extended to employees and trade unions, as well as employers.
- Enforcement provisions are changed to promote compliance with Part IV requirements.

1. Consolidation of Federal Occupational Safety and Health Jurisdiction

As stated in the introduction to this booklet, Part IV of the Canada Labour Code has been extended to:

- the operation of ships, trains and aircraft,
- the operation of certain pipelines,
- the exploration and development of petroleum on lands subject to federal jurisdiction, pending the outcome of decisions arising out of the Atlantic Accord, and
- the federal public service (via amendments to the Financial Administration Act).

Part IV now provides the same rights and protections for all employees under federal jurisdiction. However, Part IV will not apply to certain undertakings regulated under the Atomic Energy Control Act, which are excluded from Part IV by order-in-council.

2. Employer and Employee Duties

Employer and employee duties, formerly spread throughout Part IV and the regulations, are consolidated for easier reference and to emphasize accountability.

3. Employees' Rights

Right to Refuse Dangerous Work

To eliminate confusion over the individual right of an employee to refuse dangerous work, which was first included in the federal legislation in 1978, the word "imminent" has been deleted from the provision, and a definition of "danger" has been added. This is intended to make clear that the right can be exercised where a short exposure to a dangerous condition would cause injury or illness, whether symptoms of the illness are apparent immediately or only at a later date.

Right to Know

Through the provisions of the Code, employees have the right to know about known or foreseeable hazards in the workplace and to be provided with the information, instruction, training and supervision necessary to protect their safety and health.

For example, employers are required to:

- provide a safety and health committee or representative with information considered necessary to identify existing or potential hazards,
- post in an accessible place a copy of Part IV of the Canada Labour Code, a statement of the employer's safety and health policy, and any other material as directed by Labour Canada,
- provide the safety and health committee or representative with a copy of any written directions or reports from a safety officer, and post them for the information of all employees,
- ensure that every employee is made aware of every known or foreseen safety or health hazard in his or her work area. This would include bomb threats, threats of violence, noise hazards, radiation hazards, airborne contaminants, etc.; and
- ensure that every employee or visitor knows how to use any protective clothing or equipment that is required in the work areas to be occupied or visited.

Through a safety and health committee or representative, employees have the right to have access to government or employer reports relating to the safety and health of employees but shall not have access to medical records of any person except with that person's consent.

Right to Participate

Through representation on the safety and health committee, or through the safety and health representative, employees have the right to participate in identifying job-related safety and health problems.

4. Mandatory Safety and Health Committees and Exemptions

The employer shall establish a safety and health committee for each workplace at which there are 20 or more employees. Employee members of the committee are to be chosen by the trade union or unions representing employees and by any "unorganized" employees. Work done by committee members in carrying out their duties as specified in Part IV shall be considered as time on the job and members shall be remunerated accordingly.

The requirement to establish a safety and health committee does not apply to employees normally working on a ship. There are two other possible exemptions from the requirement to establish safety and health committees:

- a) a workplace which can be demonstrated to be relatively hazard-free, or
- b) a workplace where a committee has been established by employer-employee agreement which fulfils the functions set out in the Code.

5. The Powers and Functions of Safety and Health Committees

A safety and health committee has the following powers and functions under Part IV:

- to deal with safety and health complaints by employees,
- to identify hazards and to regularly monitor workplaces for hazards,
- to monitor records of injuries and illnesses,
- to participate in safety and health related inquiries and investigations,
- to develop, establish, and promote safety and health programs and procedures, and
- to obtain information from the employer and from government agencies concerning existing or potential hazards in the workplace.

For committees to be successful, labour and management need to work together in the co-operative resolution of workplace safety and health problems.

6. Mandatory Safety and Health Representatives

A new provision requires the appointment of a safety and health representative for workplaces where five or more workers are employed and no safety and health committee has been established. Where a trade union represents the employees, it will have the principal role in selecting

representatives. Where a workplace or ship is exempted from having a committee, there must be a safety and health representative. The information-gathering powers of a safety and health representative are very similar to those of a safety and health committee.

7. Safety Officer's Powers

Any reference in this document to a Canada Safety Officer or a Regional Safety Officer means a person designated by the Minister of Labour under Section 97 of the Canada Labour Code. The powers of a Canada Safety Officer have been broadened slightly in order to strengthen the position of the Canada Safety Officer in obtaining information and ensuring compliance with the provisions of the Code. The Canada Safety Officer also has the authority to be accompanied by expert advisers and to be assisted by persons who may have essential information.

8. Review of a Canada Safety Officer's Direction

In the revised Code the right to request that a Canada Safety Officer's direction be reviewed by a Regional Safety Officer is extended to employees and trade unions representing them, as well as to employers.

9. Enforcement

To ensure compliance with Part IV requirements, Canada Safety Officers continue to be empowered to issue directions where Part IV and the regulations are contravened and, where necessary, to recommend prosecution for non-compliance. The enforcement procedures provide for increased maximum fines, which depend on the seriousness of the offence. (See diagram of fines on next page.)

10. Injunction

The Minister of Labour may seek an injunction in the face of serious risk or where a fine would be ineffective in gaining rapid compliance.

11. Regulations

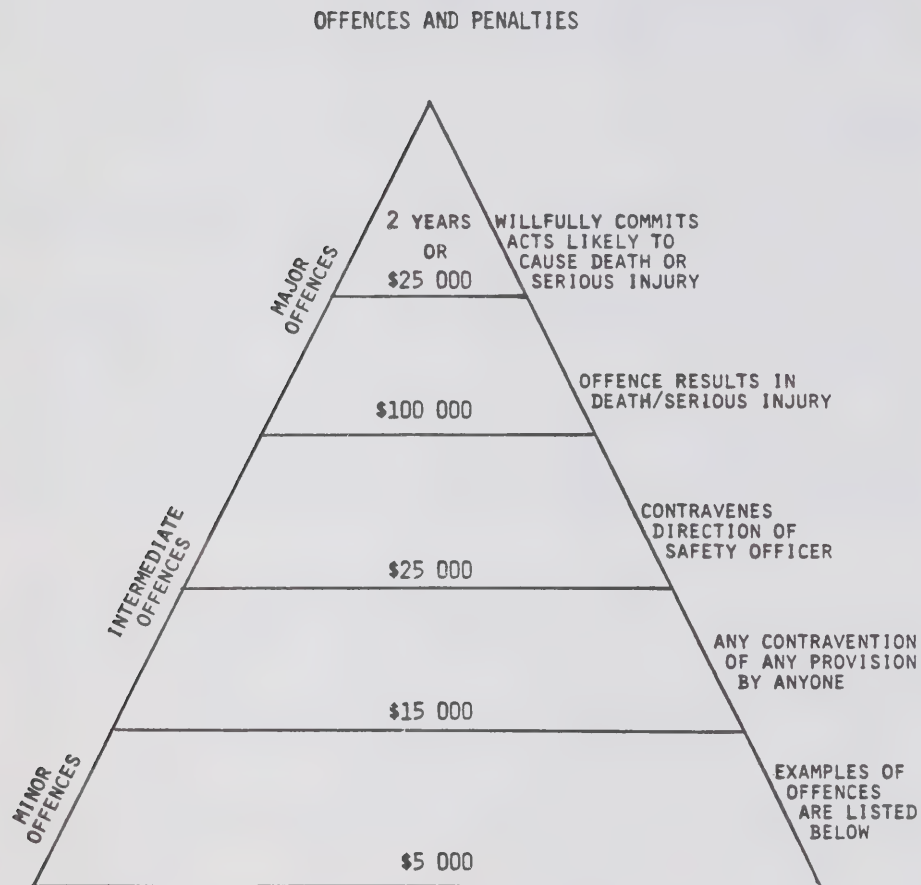
Regulations made pursuant to the Code generally fall into two groups. These include:

- separate industry-specific regulations for the industrial sector being brought under Part IV for the first time, i.e., the operation of ships, trains and aircraft and oil and gas mining and development on federal land, and
- regulations pertaining to the remaining general jurisdiction including the public service of Canada.

The revised regulations will clearly define what is required by the provisions in the Code.

12. Summary

The purpose of Part IV is the prevention of work-related injury and illness. Labour Canada administers the Canada Labour Code but, both legally and practically, the final responsibility for preventing injury and illness rests with every employer and employee.



EXAMPLES OF OFFENCES FOR WHICH THERE IS A \$5 000 FINE.

EMPLOYER OFFENCES

EMPLOYERS WHO DO NOT:

- POST INFORMATION
- KEEP RECORDS
- PROVIDE SANITARY AND PERSONAL FACILITIES

EMPLOYEE OFFENCES

EMPLOYEES WHO DO NOT:

- CO-OPERATE WITH SAFETY AND HEALTH PERSONS
- REPORT ACCIDENTS

B. RESPONSIBILITIES

1. Overview

Part IV of the Canada Labour Code sets out, among other things, the duties and responsibilities of:

- a) employers,
- b) employees,
- c) safety and health committees,
- d) safety and health representatives, and
- e) Canada Safety Officers.

2. The Employer

The employer must ensure the safety and health of employees while they are at work. More specifically, employers must ensure the following meet the requirements prescribed by the regulations:

- a) buildings, structures (permanent or temporary), guards, guardrails, barricades, etc.,
- b) protective devices, machinery, tools, vehicles and mobile equipment,
- c) boilers, pressure vessels, escalators, elevators, electrical generation equipment, electrical distribution systems,
- d) levels of ventilation, lighting and noise,
- e) entry into, exit from and occupancy of workplaces and confined spaces, and
- f) levels of chemical, biological and physical agents.

The employer will provide the following according to prescribed standards:

- a) first aid, sanitary and personal facilities, and health services,
- b) potable water,
- c) safety materials, equipment, devices and clothing for every person who has access to the workplace, and
- d) information, instruction, training and supervision to ensure the safety and health of employees in the workplace. For example, specifically mentioned in the Code is the requirement to ensure each employee is made aware of every known or foreseeable hazard in the area where the employee works.

The employer will follow prescribed standards to ensure:

- a) that concentrations of chemical, biological, and physical agents are controlled,
- b) that all hazardous substances are identified and stored or handled safely,
- c) compliance with fire safety and emergency measures, and
- d) the maintenance of safety and health records.

The employer must investigate, record and report all known accidents, occupational diseases and other hazardous occurrences. The employer is responsible for posting a copy of Part IV of the Code along with a copy of the company safety and health policy.

The employer must adopt and implement prescribed safety codes and standards.

3. The Employee

The employee is generally responsible for taking all reasonable and necessary precautions to ensure his or her own safety and health and that of co-workers or any other person affected by his or her work. Other specific duties/responsibilities are as follows:

- a) the employee shall comply with employer instructions concerning safety and health, with a Canada Safety Officer's directions, and with prescribed procedures concerning safety and health,
- b) the employee is obliged to co-operate with persons acting under the authority of Part IV of the Code,
- c) the employee shall report any hazard in the workplace to the employer. Specifically mentioned in the Code is the requirement to report all accidents or hazardous occurrences, and
- d) the employee shall use safety materials, equipment, devices and/or clothing either furnished by the employer or prescribed by a regulation.

4. The Safety and Health Committee

The safety and health committee may develop, establish and maintain programs, measures and procedures for the improvement of the safety and health of employees while at work. The members of the committee will monitor these activities regularly to ensure effectiveness.

They will receive, consider, and take appropriate action on complaints from employees. They will record these complaints and what action was taken. They will also ensure that proper records are kept for accidents, injuries and hazards in the workplace. All of these activities will be monitored regularly.

The committee shall co-operate with any health service established to serve the workplace. Members shall participate in inquiries and investigations pertaining to safety and health and may consult with professional or technical advisers as required to perform these duties.

They shall have full access to all government and employer reports relating to health and safety of employees except personal medical records of an individual (unless permission is obtained from the individual concerned). In addition to access to reports, they may also request from an employer such information as they consider necessary to identify hazards in the workplace.

5. The Safety and Health Representative

The safety and health representative is selected from among those employees who do not exercise managerial functions. The functions of safety and health representatives are similar to those of a committee but their powers primarily concern access to information.

6. The Canada Safety Officer

The Canada Safety Officer is a person designated by the Minister for the purposes of Part IV of the Code.

The Canada Safety Officer may, in the performance of his or her duties, enter any workplace at any reasonable time. The officer may conduct, or have conducted, tests, examinations, inquiries or inspections. He or she may take samples and remove them for analysis. The officer may take photographs and make sketches of the workplace in conjunction with his or her duties. The officer may request to be accompanied and assisted in these duties.

The officer is empowered to direct the employer:

- a) not to disturb a certain area or thing pending the officer's investigation,
- b) to produce documents and information relating to the safety and health of the employees, and
- c) to make or provide statements respecting working conditions, material and equipment affecting the health and safety of employees in the workplace.

7. Summary

All of the above provisions are extracted from the Canada Labour Code, Part IV (Occupational Safety and Health), and are minimum standards. Everyone is encouraged to surpass these standards where feasible in order to minimize safety and health hazards in the Canadian workplace.

C. OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH COMMITTEES/REPRESENTATIVES

1. Selection Procedures

The employer is required to establish a safety and health committee for any workplace where the staff numbers 20 or more. The committee will have at least half of its membership drawn from employees who have no managerial functions. For a workplace where there are five to 19 employees, or for a workplace exempted from the requirement to establish a safety and health committee, there must be a safety and health representative.

The safety and health representative shall be chosen by employees who do not exercise managerial functions or by the trade union or trade unions representing them. The employees are responsible for advising the employer in writing of the name of the person who has been selected. The employer must appoint this person as the safety and health representative. The employees shall all be aware of who represents them, be it on the committee or as a safety and health representative. Posting of the names of these committee members/representatives and where they work is the responsibility of the employer.

2. Exemptions

An employer is not required to establish a committee for employees based on a ship. This is the only specific exemption to the Code requirements. The Minister may also exempt other organizations where it is felt that the nature of the work performed is relatively free from risks to safety and health. Where, because of an exemption, a workplace does not have a committee, the employer shall appoint a safety representative. The safety and health representative shall be chosen as described above.

Organizations that already have a committee established by employer-employee agreement that deals effectively with safety and health in the workplace may also be exempted from the necessity of establishing a new committee as required by the Code. A Canada Safety Officer must authorize this exemption. Once authorized, the committee would perform as outlined in the Code and would have all the rights, powers and functions under the Code in addition to those included in any existing collective agreement.

3. Operation

All members of a safety and health committee or the safety and health representative will be allowed to take the time from work to carry out their safety and health responsibilities. Time spent in performing these duties will be considered as if the member were working on normal tasks, and normal rates of pay will apply. These members cannot be made liable for any act or omission done or omitted to be done in good faith while engaged in safety and health activities.

Meetings of the safety and health committees will be held regularly, once a month as a minimum. Additional meetings required by emergency or urgent situations may be convened at any time.

4. Powers

The following are the powers of safety and health committees and safety and health representatives.

1. A safety and health committee:
 - a) shall receive, consider and expeditiously dispose of complaints relating to the safety and health of the employees represented by the committee,
 - b) shall maintain records pertaining to the disposition of complaints relating to the safety and health of the employees represented by the committee,
 - c) shall co-operate with any occupational health service established to serve the workplace,
 - d) may establish and promote safety and health programs for the education of the employees represented by the committee,
 - e) shall participate in all inquiries and investigations pertaining to occupational safety and health, including such consultations as may be necessary with persons who are professionally or technically qualified to advise the committee on such matters,
 - f) may develop, establish and maintain programs, measures and procedures for the protection or improvement of the safety and health of employees,
 - g) shall monitor on a regular basis programs, measures and procedures related to the safety and health of employees,
 - h) shall ensure that adequate records are kept on work accidents, injuries and health hazards and shall monitor data relating to such accidents, injuries and hazards on a regular basis,
 - i) shall co-operate with safety officers,
 - j) may request from an employer such information as the committee considers necessary to identify existing or potential hazards with respect to materials, processes or equipment in the workplace, and
 - k) shall have full access to all government and employer reports relating to the safety and health of the employees represented by the committee, but shall not have access to the medical records of any person except with the consent of that person.
2. A safety and health representative:
 - a) shall receive, consider and expeditiously dispose of complaints relating to the safety and health of the employees represented by the representative,

- b) shall participate in all inquiries and investigations pertaining to occupational safety and health, including such consultations as may be necessary with persons who are professionally or technically qualified to advise the representative on such matters,
- c) shall monitor on a regular basis programs, measures and procedures related to the safety and health of employees,
- d) shall ensure that adequate records are kept on work accidents, injuries and health hazards and shall monitor data relating to such accidents, injuries and hazards on a regular basis,
- e) may request from an employer such information as the representative considers necessary to identify existing or potential hazards with respect to materials, processes or equipment in the workplace, and
- f) shall have full access to all government and employer reports relating to safety and health of the employees, but shall not have access to the medical records of any person except with the consent of that person.

D. EMPLOYEE'S RIGHT TO REFUSE DANGEROUS WORK

1. Overview

Under the Canada Labour Code, Part IV, employees have the right to refuse dangerous work without risking their jobs or remuneration.

If an employer takes or threatens disciplinary action against an employee exercising the right to refuse, the affected employee may complain to the Canada Labour Relations Board or, in the case of a member of the public service, to the Public Service Staff Relations Board. The appropriate board may order the employer to cease the disciplinary action and to revoke any penalty imposed on the employee as a result of the refusal.

To exercise the right established under the Code an employee must have reasonable cause to believe that:

- a) his or her use or operation of the equipment will result in a danger to that employee or another employee, or
- b) a condition in or associated with the workplace could cause a danger to the employee.

There are two general limitations on the right to refuse dangerous work, and certain procedural differences which apply only to crews of ships and aircraft while these are in operation. These limitations and differences are described on page 16.

For the purpose of Part IV "danger" means "any hazard or condition that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed thereto before the condition or hazard can be corrected".

The employee must follow the refusal process as laid down in Part IV and summarized below.

2. Refusal Process

Report to Employer

The first step for an employee exercising the right to refuse dangerous work is to report this refusal immediately to his or her employer (supervisor), and to a member of the safety and health committee or the safety and health representative.

Investigation by Employer

The employer must investigate the refusal in the presence of the employee and either an employee member of the safety and health committee or the safety and health representative or, if there is no committee or representative, at least one person selected by the employee.

Continued Refusal

Where the employer decides that there is no danger or takes steps to correct the danger but the employee has reasonable cause to believe that a danger continues to exist, the employee may continue to refuse. In this case both the employer and the employee must contact a Canada Safety Officer.

Reassignment of Employee and Task

Until the Canada Safety Officer has arrived, investigated, and made a decision, the employer:

- may require the employee to remain in a safe place nearby,
- may assign the employee to reasonable alternate work,
- may not assign the work in question to another employee unless that other employee has been informed of the refusal.

Investigation and Decision by a Canada Safety Officer

A Canada Safety Officer, in the presence of the employer and the employee (or the employee's representative), investigates the matter, decides whether a danger exists, and informs the employer and employee of his or her decision.

Result of Decision

If the Canada Safety Officer decides that a danger does exist, he or she issues a direction to the employer to correct the situation. The employee may continue to refuse the work until the direction is complied with.

If the Canada Safety Officer decides that no danger exists, the employee no longer has the right to refuse under the protection of Part IV but may appeal this decision to the Canada Labour Relations Board or the Public Service Staff Relations Board as described under "Appeals".

Appeals

If the Canada Safety Officer decides that no danger exists, the employee may request that the decision be referred to the Canada Labour Relations Board or the Public Service Staff Relations Board. This request must be made in writing within seven days of receiving notification of the safety officer's decision.

The appropriate board inquires into the circumstances of the decision and may either confirm it or direct the employer to correct the situation.

Limitations

An employee may not refuse to work under Part IV if:

- a) the employee's refusal puts the life, health or safety of another person directly in danger, or
- b) the perceived danger is inherent in the employee's work or is a normal condition of employment.

3. Exceptions for Crews of Ships and Aircraft

Report to Person in Charge

Where an employee on a ship or aircraft that is in operation wishes to exercise the right to refuse dangerous work, he or she reports the matter without delay to the person in charge of the craft.

Result of Decision

If the person in charge decides that the refusal would not affect the safe operation of the craft, the employee may discontinue the work.

If, however, the person in charge decides that discontinuing the work would affect the safe operation of the craft, then the employee may not exercise the right to refuse as long as the craft is in operation.

A ship or aircraft remains "in operation" until it arrives at its first destination in Canada. The employee may then exercise the right to refuse, beginning with "Report to Employer" as described in the "Refusal Process" on page 14.

4. Summary

An employee has the right to refuse work provided he or she acts in accordance with the provisions of Part IV. However, this right cannot be exercised if doing so directly endangers another person's life, health or safety.

An employer is prohibited from disciplining an employee who exercises the right to refuse under Part IV. Should the employer take or threaten disciplinary action, the employee may appeal this action to the Canada Labour Relations Board or, in the case of public service employees, the Public Service Staff Relations Board. The burden of proof in these situations rests with the employer. Any employer taking such action against an employee is also liable to prosecution for such an offence.

E. SERVICES AVAILABLE FROM LABOUR CANADA

As part of an education and information service to employers and employees, Labour Canada prepares publications that are available through regional and district offices free of charge. The following are available in both English and French.

1. Role of Labour Canada
2. Guide to Regulations
3. Joint Safety and Health Committees
4. Establishment and Operation of Safety and Health Committees
5. The Occupational Safety and Health Information Centre
6. Planning for Safety
7. Accident Investigation and Reporting
8. Safety Audit Guide
9. Technical Inspections - Boilers and Pressure Vessels, Elevating Devices and Manlifts
10. Grain Industry Dust Explosions and Fires
11. Industrial Accident Costs (1969-1979)
12. Employment Injuries and Occupational Illnesses (Statistics)
13. Tips on Prevention of Back Injuries
14. The Code and You - Part IV

In 1986, new publications will be available on the following topics:

1. Personal Protective Equipment
2. Workplace Inspections
3. Ergonomics

In addition to the programs and services that are available at regional and district offices, our headquarters office offers an occupational safety and health information service that will help you in determining:

- the methods and procedures for carrying out a job safely,
- whether a substance is dangerous to health or safety, and
- the laws and regulations applying to an individual workplace.

You may contact the Occupational Safety and Health Information Centre by calling (819) 997-0038. There is no charge, and we accept collect calls.

Mailing Addresses

Labour Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 997-0038

ATLANTIC REGION

Regional Office
Labour Canada
P.O. Box 2967
Station "A"
Moncton, N.B.
E1C 8T8
(506) 857-6640

Labour Canada
Nfld. District
Sir Humphrey Gilbert Bldg.
P.O. Box 5278
St. John's, Nfld.
A1C 5W1
(709) 722-5022

Labour Canada
N.S. District
P.O. Box 8628
Halifax, N.S.
B3K 5M3
(902) 426-3833

Labour Canada
N.B./P.E.I. District
Professional Arts Bldg.
5th Floor
100 Arden Street
Moncton, N.B.
E1C 4B7
(506) 857-7424

Labour Canada
Mine Safety Office
Gov't of Canada Bldg.
308 George Street
Sydney, N.S.
B1P 1J8
(902) 564-7130

ST. LAWRENCE REGION

Regional Office
Labour Canada
Guy-Favreau Complex
200 Dorchester Blvd. West
Suite 101, West Tower
Montréal, Québec
H2Z 1X4
(514) 283-8538

Labour Canada
390 South Dorchester St.
2nd Floor
P.O. Box 3279
St. Roch Station
Québec, Québec
G1K 6Y7
(418) 648-7707

GREAT LAKES REGION

Regional Office
Labour Canada
Cooperative Building
4211 Yonge Street
3rd Floor
Willowdale, Ontario
M2P 2A9
(416) 224-3850

Labour Canada
Toronto West District Office
Suite 708
6711 Mississauga Road
Mississauga, Ontario
L5N 2N3
(416) 858-8615

Labour Canada
Toronto East District Office
8th Floor
200 Town Centre Court
Scarborough Town Centre
Scarborough, Ontario
M1P 4X8
(416) 973-4500

Labour Canada
Eastern Ontario
District Office
S.B.I. Building, 11th Floor
Billings Bridge Plaza
2323 Riverside Drive
Ottawa, Ontario
K1H 8L5
(613) 998-9083

Labour Canada
Dominion Public Bldg.
505 - 457 Richmond Street
London, Ontario
N6A 3E3
(519) 679-4047

CENTRAL REGION

Regional Office
Labour Canada
Canadian Grain Commission Bldg.
400 - 303 Main Street
Winnipeg, Manitoba
R3C 3G7
(204) 949-7223

Labour Canada
Financial Bldg.
301 - 2101 Scarth Street
Regina, Saskatchewan
S4P 2H9
(306) 780-5408

Labour Canada
306 - Federal Bldg.
1st Avenue - 22nd Street
Saskatoon, Saskatchewan
S7K 0E1
(306) 975-4303

Labour Canada
337 - 33 Court Street South
Thunder Bay, Ontario
P7B 2W6
(807) 345-5474

Labour Canada
Room 304, One Wesley Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3C 4C6
(204) 949-2409

MOUNTAIN REGION

Regional Office
Labour Canada
750 Cambie Street
7th Floor
Vancouver, B.C.
V6B 2P2
(604) 666-0656

Labour Canada
Energy Square
10109 - 106th Street
3rd Floor
Edmonton, Alberta
T5J 3L7
(403) 420-2989

Labour Canada
P.O. Box 2800
Station M
Calgary, Alberta
T2P 3C2
(403) 292-4566

RÉGION DES MONTAGNES

Travail Canada
Pièce 304
1, avenue Wesley
Winnipeg (Manitoba)
R3C 4C6
(204) 949-2409

(613) 998-9083

Bureau régional
Travail Canada

Edifice Dominion Public
Pièce 505
457, rue Richmond
London (Ontario)
N6A 3E3
(519) 679-4047

RÉGION DU CENTRE

Bureau régional
Travail Canada
Edifice Canadian Grain Commission
Pièce 400
303, rue Main
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3G7
(204) 949-7223

Travail Canada
Edifice Financial
Pièce 301
2101, rue Scarth
Regina (Saskatchewan)
S4P 2H9
(306) 780-5408

Travail Canada
Edifice fédéral
Pièce 306
1^{re} Avenue - 22^e Rue
Saskatoon (Saskatchewan)
S7K 0E1
(306) 975-4303

Travail Canada
Pièce 337
33, rue Court sud
Thunder Bay (Ontario)
P7B 2W6
(807) 345-5474

RÉGION DU SAINT-LAURENT

Bureau régional
Travail Canada
Complexe Guy-Favreau
Bureau 101, tour ouest
200, boul. Dorchester ouest
Montréal (Québec)
H2Z 1X4
(514) 283-8538

Travail Canada
2^e étage
390, rue Dorchester sud
C. P. 3279
Sucursale Saint-Roch
Québec (Québec)
G1K 6Y7
(418) 648-7707

RÉGION DES GRANDS LACS

Bureau régional
Travail Canada
Cooperative Building
3^e étage
4211, rue Yonge
Willowdale (Ontario)
M2P 2A9
(416) 224-3850

Travail Canada
Bureau du district de Toronto-Ouest
Bureau 708
6711, rue Mississauga
Mississauga (Ontario)
L5N 2N3
(416) 858-8615

Travail Canada
Bureau du district de Toronto-Est
8^e étage
200, Town Centre Court
Scarborough Town Centre
Scarborough (Ontario)
M1P 4X8
(416) 973-4500

RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 997-0038

Bureau régional
Travail Canada
C. P. 2967
Sucursale A
Moncton (N.-B.)
FIC 8T8
(506) 857-6640

Travail Canada
District de Terre-Neuve
Edifice Sir Humphrey Gilbert
C. P. 5278
Saint-Jean (T.-N.)
A1C 5W1
(709) 722-5022

Travail Canada
District du N.-B./I.-P.-E.
Edifice Professionnel Arts
5^e étage
100, rue Arden
Moncton (N.-B.)
FIC 4B7
(506) 857-7424

Travail Canada
Bureau de la sécurité minière
Edifice du Gouvernement fédéral
308, rue George
Sydney (N.-E.)
(902) 564-7130

E. LES SERVICES OFFERTS PAR TRAVAIL CANADA

Dans le cadre d'un service d'éducation et d'information à l'intention des employeurs et des employés, Travail Canada prépare des publications que les personnes intéressées peuvent obtenir en s'adressant aux bureaux des régions et districts. Les ouvrages suivants sont publiés en anglais et en français :

1. Le Rôle de Travail Canada
2. Guide des règlements
3. Comités mixtes d'hygiène et de sécurité
4. L'établissement et le fonctionnement des comités de sécurité et d'hygiène
5. Centre d'information sur la sécurité et l'hygiène au travail
6. La Planification de programmes de sécurité
7. Les Enquêtes et les rapports sur les accidents
8. Guide de contrôle de la sécurité
9. Inspections techniques - chaudières et récepteurs sous pression, appareils de levage et monte-hommes
10. Incendies et explosions dus à la poussière de grain
11. Le Coût des accidents du travail (1969-1979)
12. Les Accidents du travail et les maladies professionnelles
13. Des conseils pratiques pour la prévention des blessures au dos
14. Vous et le Code, partie IV

En outre, de nouvelles publications porteront, en 1986, sur les sujets suivants :

- L'équipement de protection pour les employés;
- L'inspection des lieux de travail;
- L'ergonomie.

En plus des programmes et des services fournis par les bureaux des régions et districts, notre bureau du siège central offre un service d'information en matière de sécurité et d'hygiène au travail, lequel peut vous aider à établir :

- Les méthodes et les moyens pour exécuter un travail de façon sûre;
- Si une substance est dangereuse ou non pour la santé et la sécurité;
- Les lois et règlements qui s'appliquent à un lieu de travail donné.

Vous pouvez communiquer avec le Centre d'information de la sécurité et de l'hygiène au travail, au (819) 997-0038. Ce service est gratuit et nous assumons les frais d'appel.

4. Résumé

Un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux s'il agit conformément aux dispositions de la partie IV. Il ne peut, toutefois, se prévaloir de ce droit si le refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne.

Un employeur n'a pas le droit de prendre des mesures disciplinaires contre un employé qui exerce son droit de refus en vertu de la partie IV. Si l'employeur prend ou menace de prendre des mesures disciplinaires, l'employé peut en appeler de cette décision auprès du Conseil canadien des relations du travail ou, s'il est fonctionnaire, auprès de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. En de tels cas, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. Un employeur qui prend de telles mesures contre un employé peut faire l'objet de poursuites.

Les appels

Si l'agent de sécurité du Canada juge et conclut qu'il n'y a pas de danger, l'employé peut demander que la décision soit renvoyée au Conseil canadien des relations du travail ou à la Commission des relations de travail dans la fonction publique. Il doit présenter sa requête par écrit dans un délai de sept jours qui suivent la réception de la décision de l'agent de sécurité.

Le Conseil enquête alors sur les faits et motifs de la décision; il peut l'appuyer ou enjoindre à l'employeur de remédier à la situation.

Les restrictions

Un employé ne peut refuser d'exécuter un travail dangereux en vertu de la partie IV

a) si son refus met directement en danger la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne, ou

b) si le danger perçu est inhérent à son travail ou à une condition normale de l'emploi.

3. Les exceptions dans le cas des équipages de navires et d'aéronefs

Le rapport à la personne responsable

Lorsqu'un employé en poste sur un navire ou un aéronef en service désire exercer son droit de refuser l'exécution d'un travail dangereux, il doit signaler son intention à la personne responsable à bord.

Le résultat de la décision

Si la personne responsable juge que le refus n'affectera pas le fonctionnement de l'appareil, l'employé peut cesser de travailler.

En revanche, si la personne responsable estime que cet arrêt de travail nuira au fonctionnement de l'appareil, l'employé ne peut se prévaloir de son droit de refus tant que l'appareil est en service.

Un navire ou un aéronef est "en service" tant qu'il n'est pas arrivé à sa première destination au Canada. L'employé peut alors exercer son droit de refus, en soumettant d'abord un "rapport à l'employeur", conformément aux "modalités d'application du droit de refus" tel qu'exposé à la page 17.

L'enquête de l'employeur

L'employeur doit faire immédiatement enquête sur le refus en présence de l'employé et d'un membre du comité de sécurité et d'hygiène ou du représentant en la matière, ou, à défaut d'un comité et d'un représentant, en présence d'au moins une personne choisie par l'employé.

La persistance du refus

Lorsque l'employeur juge qu'il n'y a pas de danger ou prend des mesures pour éliminer le danger et que l'employé croit que le danger existe toujours, celui-ci peut persister dans son refus d'exécuter le travail. Dans un tel cas, et l'employeur et l'employé doivent communiquer avec l'agent de sécurité du Canada.

La réaffectation de l'employé

Jusqu'à ce que l'agent de sécurité du Canada soit venu sur les lieux, et tant qu'il n'a pas enquêté et pris une décision, l'employeur

- peut exiger que l'employé demeure en un endroit sûr près du lieu de travail;

- peut l'affecter à un autre travail acceptable;

- ne peut exiger qu'un autre employé exécute le travail, à moins que ce dernier n'ait été au préalable informé du refus de son compagnon de travail.

L'enquête et la décision rendue par un agent de sécurité

Une fois sur les lieux, l'agent de sécurité du Canada, en présence de l'employeur et de l'employé (ou du représentant de l'employé), enquête sur le litige, juge s'il y a effectivement danger et informe les deux parties de sa décision.

Le résultat de la décision

Si l'agent de sécurité du Canada juge et conclut qu'il y a danger, il peut donner à l'employeur une directive lui enjoignant de remédier à la situation. L'employé peut persister à ne pas vouloir exécuter le travail tant que l'employeur n'a pas pris les dispositions nécessaires.

Si l'agent de sécurité du Canada juge et conclut qu'il n'y a pas de danger, l'employé n'a plus le droit de refuser d'exécuter le travail en vertu de la partie IV du Code canadien du travail; mais il peut en appeler de cette décision auprès du Conseil canadien des relations du travail ou de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, comme indiqué au paragraphe " Les appels ".

D. LE DROIT DE L'EMPLOYÉ DE REFUSER D'EXÉCUTER UN TRAVAIL DANGEREUX

1. Aperçu

En vertu de la partie IV du Code canadien du travail, un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux et cela, sans risque de perdre son emploi ou la rémunération qu'il en retire.

Si un employeur prend ou menace de prendre des mesures disciplinaires contre un employé qui exerce son droit de refus, l'employé concerné peut porter plainte auprès du Conseil canadien des relations du travail ou, dans le cas d'un fonctionnaire, auprès de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. L'organisme compétent peut ordonner à l'employeur de suspendre les mesures disciplinaires et d'annuler toute peine imposée à l'employé en raison de son refus.

Pour exercer ce droit que confère le Code, un employé doit avoir toutes raisons de croire :

- a) que l'utilisation ou la mise en service de l'équipement l'exposera à un danger, lui ou un autre employé; ou
- b) qu'une condition de travail, ou associée au travail, pourrait être pour lui une source de danger.

Il existe deux restrictions générales sur le droit de refus, et, au chapitre des modalités, certaines différences qui ne s'appliquent qu'aux équipages de navires et d'aéronefs pendant que les appareils sont en service. Ces restrictions et différences sont également décrites dans la présente publication, à la page 19.

Aux fins de la partie IV, le mot "danger" doit s'entendre d'un risque ou d'une situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, avant que ce risque ou cette situation ne puissent être corrigés. L'employé doit se conformer à la procédure de refus prévue à la partie IV, et résignée ci-après.

2. Les modalités d'application du droit de refus

Un rapport à l'employeur

La première étape à laquelle doit se conformer un employé qui exerce son droit de refuser l'exécution d'un travail dangereux consiste à signaler immédiatement son refus à l'employeur (superviseur) et à un membre du comité de sécurité et d'hygiène ou au représentant en la matière.

k) accède sans restriction aux rapports du gouvernement et de l'employeur sur la sécurité et l'hygiène des employés qu'il représente, sans cependant avoir accès aux dossiers médicaux d'une personne, à moins qu'elle n'y consente.

2. Le représentant à la sécurité et à l'hygiène

a) reçoit, étudie et dispose rapidement des plaintes touchant la sécurité et la santé des employés qu'il représente;

b) participe à toutes les enquêtes et investigations touchant la sécurité et l'hygiène au travail et requiert, au besoin, les conseils de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées à cet égard;

c) surveille régulièrement les programmes, mesures et procédures se rapportant à la sécurité et à l'hygiène des employés;

d) voit à ce que soient tenus régulièrement des registres appropriés sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé, et voit à la vérification des données s'y rapportant;

e) requiert de l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires à la détermination des risques réels ou éventuels liés à l'emploi de matériaux, à l'application de méthodes de travail ou à l'usage d'équipements;

f) accède sans restriction aux rapports du gouvernement et de l'employeur sur la sécurité et l'hygiène des employés qu'il représente, sans cependant avoir accès aux dossiers médicaux d'une personne, à moins qu'elle n'y consente.

Les membres d'un comité de sécurité et d'hygiène se réuniront au moins une fois par mois. D'autres réunions peuvent être exigées n'importe quand par des situations d'urgence.

4. Les pouvoirs

Les pouvoirs d'un comité de sécurité et d'hygiène, ainsi que ceux des représentants sont les suivants.

1. Le comité de sécurité et d'hygiène

- a) reçoit, étudie et dispose rapidement des plaintes touchant la sécurité et la santé des employés qu'il représente;
- b) tient des registres des dispositions prises au sujet des plaintes touchant la sécurité et la santé des employés qu'il représente;
- c) collabore avec les services de santé professionnelle desservant le lieu de travail;
- d) peut mettre sur pied et promouvoir des programmes de sécurité et d'hygiène visant l'éducation des employés qu'il représente;
- e) participe à toutes les enquêtes et investigations touchant la sécurité et l'hygiène au travail et requiert, au besoin, les conseils de personnes professionnellement ou techniquement qualifiées à cet égard;
- f) peut concevoir, mettre sur pied et maintenir des programmes, des mesures et des procédures visant la protection et l'amélioration de la sécurité et de l'hygiène des employés;
- g) surveille régulièrement les programmes, mesures et procédures se rapportant à la sécurité et à l'hygiène;
- h) voit à ce que soient tenus régulièrement des registres appropriés sur les accidents du travail, les blessures et les risques pour la santé, et voit à la vérification des données s'y rapportant;
- i) collabore avec les agents de sécurité;
- j) requiert de l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires à la détermination des risques réels ou éventuels liés à l'emploi de matériaux, à l'application de méthodes de travail ou à l'usage d'équipement;

C. LES REPRÉSENTANTS ET LES COMITÉS DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE

1. La création de comités de sécurité et d'hygiène

L'employeur est tenu de créer un comité de sécurité et d'hygiène pour tout lieu de travail comportant 20 employés et plus. La moitié au moins du comité sera formée de travailleurs ne faisant pas partie de la direction. Il doit y avoir un représentant à la sécurité et à l'hygiène dans une entreprise comportant de cinq à dix-neuf employés ou dans un lieu de travail où aucun comité d'hygiène et de sécurité n'est exigé.

Le représentant à la sécurité et à l'hygiène sera choisi par les employés ne faisant pas partie de la direction ou par le syndicat ou les syndicats qui les représentent. Les employés doivent communiquer par écrit à l'employeur le nom de la personne choisie. L'employeur nomme cette personne comme représentant à la sécurité et à l'hygiène. Les employés doivent savoir qui les représentent, c'est-à-dire connaître le nom des membres du comité ou celui du représentant. Il incombe à l'employeur d'afficher le nom des membres du comité ou celui des représentants, et le service où ils travaillent.

2. Les exemptions

Sur un navire, l'employeur n'est pas tenu de créer un comité pour représenter les employés. Il s'agit là de l'unique exemption des exigences du Code. Le Ministre peut également exempter d'autres entreprises lorsqu'il estime que la nature du travail exécuté ne présente, en principe, aucun risque pour la santé et la sécurité. Si une entreprise n'a pas de comité parce qu'elle en est exemptée, l'employeur doit nommer un représentant à la sécurité et à l'hygiène, lequel sera choisi selon le mode indiqué ci-dessus (section 1).

Les entreprises qui comptent déjà un comité établi selon un accord employeur-employés s'occupant comme il se doit de la sécurité et de l'hygiène peuvent également être exemptées de l'obligation de créer un comité comme le prescrit le Code. Un agent de sécurité du Canada doit autoriser cette exemption. Une fois l'autorisation obtenue, il incombe au comité de remplir les fonctions que dicte le Code. Le comité posséderait alors tous les droits, pouvoirs et fonctions prévus dans le Code, outre ceux compris dans une convention collective en vigueur.

3. Le fonctionnement

Tous les membres d'un comité de sécurité et d'hygiène, ou le représentant à la sécurité et à l'hygiène, pourront consacrer du temps de travail pour s'acquitter de leurs responsabilités en la matière. Ces heures seront considérées comme des heures normales de travail, avec maintien des taux habituels de rémunération. Les membres du comité ne peuvent être tenus responsables pour quelque acte ou omission, accompli de bonne foi, à un moment où ils s'occupaient de sécurité et d'hygiène au travail.

- b) à produire des documents et des renseignements sur la sécurité et la santé des employés;
- c) à faire ou à fournir des déclarations sur les conditions de travail, le matériel et l'équipement touchant la santé et la sécurité des travailleurs.

7. Résumé

Les éléments exposés ci-dessus découlent de la partie IV du Code canadien du travail (hygiène et sécurité professionnelles). Il s'agit là de normes minimales. Employeurs et employés sont invités à dépasser, dans la mesure du possible, ces normes, de manière à diminuer, au Canada, les risques en matière de sécurité et d'hygiène au travail.

4. Le comité de sécurité et d'hygiène

Le comité de sécurité et d'hygiène peut concevoir, établir et appliquer des programmes, des mesures et des méthodes pour améliorer la protection de la sécurité et de la santé du travailleur. Les membres du comité doivent examiner ces activités à intervalles réguliers afin d'en assurer l'efficacité.

Ils recevront, examineront et prendront les mesures nécessaires touchant les plaintes et les recommandations des employés. Le comité enregistrera les plaintes et notera les mesures prises. Il verra à ce que soient tenus des rapports appropriés sur les accidents, les blessures et les dangers sur le lieu de travail. Toutes ces activités feront l'objet d'une vérification régulière.

Le comité collaborera avec tout service de santé sur le lieu de travail. Il participera aux enquêtes et aux investigations concernant la protection de la sécurité et de la santé du travailleur; il pourra consulter des personnes qualifiées sur le plan technique ou professionnel, conformément aux mesures prescrites.

Enfin, il aura accès, sans restriction, à tous les rapports de l'employeur et du gouvernement sur la sécurité et l'hygiène des employés, sauf au dossier médical d'une personne, à moins qu'elle n'y consente. En plus d'avoir accès aux rapports, il peut demander à l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires pour déterminer les risques sur le lieu de travail.

5. Le représentant en matière de sécurité et d'hygiène

Le représentant en matière de sécurité et d'hygiène est choisi parmi les employés qui n'exercent aucune fonction administrative. Ses responsabilités sont semblables à celles du comité de sécurité et d'hygiène, sauf que ses pouvoirs touchent principalement l'accès à l'information.

6. L'agent de sécurité du Canada

L'agent de sécurité du Canada est nommé par le Ministre aux fins prévues à la partie IV du Code.

Dans le cadre de ses fonctions, il est autorisé, en vertu de la loi, à pénétrer dans un lieu de travail à toute heure raisonnable. Il peut y effectuer, ou y faire effectuer, des tests, des examens, des enquêtes ou des inspections. Il a le droit de prélever des échantillons et de les faire analyser. Il peut aussi prendre des photos et dessiner des croquis du lieu de travail, si ses fonctions l'exigent. Il peut demander à être accompagné et aidé dans le cadre de ces activités.

L'agent a le pouvoir d'obliger l'employeur :

a) à ne rien déranger avant la tenue d'une enquête;

d) information, instructions, formation et supervision pour veiller à la sécurité et à la santé des employés. Par exemple, le Code mentionne avec précision que les employés doivent être informés de tous les risques connus et prévisibles que présente pour leur santé et leur sécurité l'endroit où ils travaillent.

L'employeur appliquera les normes prescrites pour s'assurer :

a) que les concentrations d'agents chimiques, biologiques et physiques sont contrôlées;

b) que toutes les substances dangereuses sont recensées, entreposées et manipulées avec précaution;

c) qu'il y a conformité aux normes de prévention contre les incendies et aux mesures d'urgence; et

d) que l'on tient des registres de sécurité et d'hygiène.

L'employeur doit examiner, enregistrer et signaler tous les accidents, les maladies professionnelles et autres dangers dont il a connaissance. Il lui incombe d'archiver la partie IV du Code canadien du travail, ainsi qu'une déclaration de sa politique en matière de sécurité et d'hygiène.

L'employeur adoptera et appliquera les codes et les normes de sécurité prescrits.

3. L'employé

Il incombe en général à l'employé de prendre toutes les précautions nécessaires et raisonnables pour assurer sa propre sécurité et sa santé, ainsi que celles de ses compagnons de travail et de toute autre personne touchée par son travail. L'employé a également les obligations et responsabilités suivantes :

a) se conformer aux consignes de l'employeur en matière de sécurité et d'hygiène, aux instructions de l'agent de sécurité du Canada, et respecter les mesures prescrites pour la sécurité et l'hygiène au travail;

b) collaborer avec les personnes qui exercent leurs fonctions en vertu d'une autorisation conforme à la partie IV du Code canadien du travail;

c) signaler à l'employeur tout danger relié à son lieu de travail; en vertu du Code, signaler les accidents et toutes les circonstances périlleuses; et

d) utiliser le matériel, l'équipement, les dispositifs et revêtir les vêtements de sécurité fournis par l'employeur ou prescrits par un règlement.

B. LES RESPONSABILITÉS

1. Aperçu

La partie IV expose, entre autres, les obligations et responsabilités :

- a) des employeurs;
- b) des employés;
- c) des comités d'hygiène et de sécurité;
- d) des représentants d'hygiène et de sécurité;
- e) des agents de sécurité du Canada.

2. L'employeur

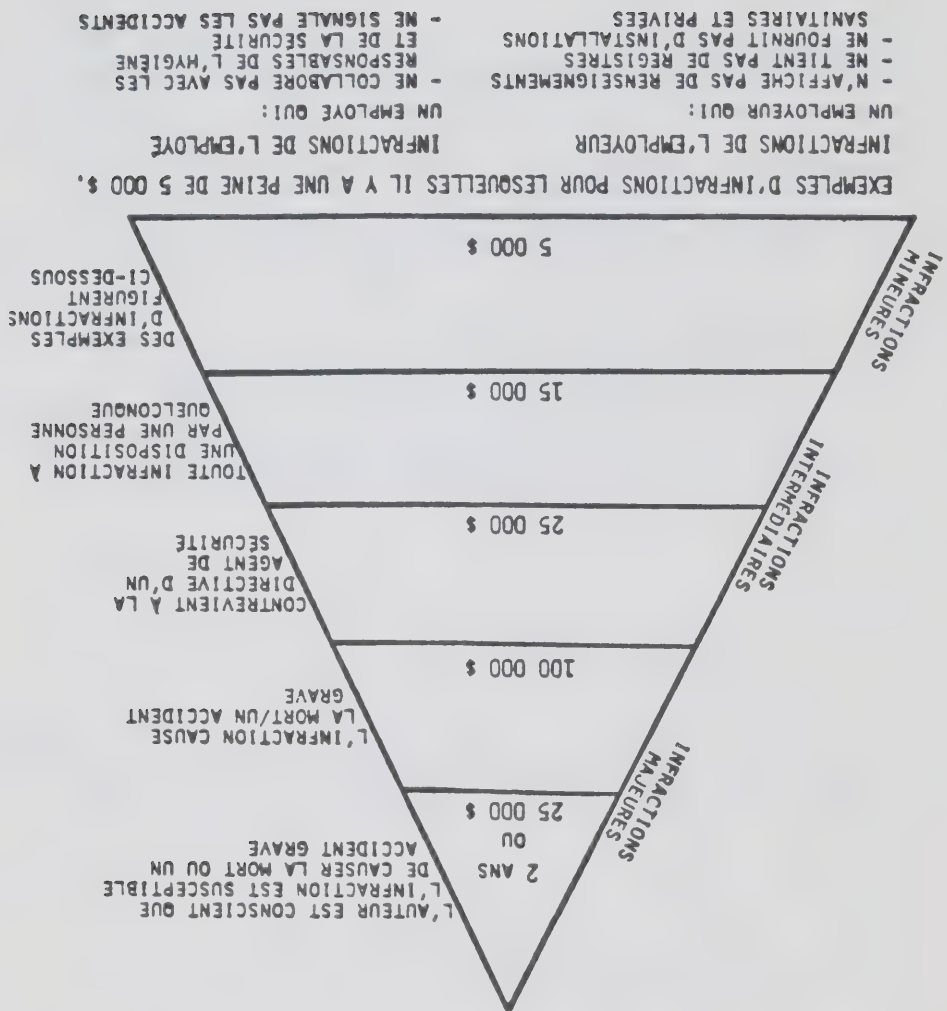
Il doit veiller à la sécurité et à la santé des employés pendant les heures de travail. Il s'assure, entre autres, que les éléments ci-après sont conformes aux règlements :

- a) bâtiments, structures (permanentes ou temporaires), dispositifs de sûreté, garde-fous, barrières, et cetera;
- b) appareils de protection, machinerie, outils, véhicules et matériel roulant;
- c) chaudières, récepteurs sous pression, escaliers mécaniques, ascenseurs, réseaux de distribution d'électricité;
- d) niveaux d'aération, d'éclairage et de bruit;
- e) entrée, sortie, occupation des lieux de travail et espaces restreints;
- f) degré de toxicité des agents chimiques, biologiques et physiques.

L'employeur fournira les éléments suivants, conformément aux normes prescrites :

- a) premiers soins, installations sanitaires et de soins personnels, services de santé;
- b) eau potable;
- c) matériel, équipement, dispositifs et vêtements de sécurité à tout employé ayant accès au lieu de travail;

INFRACTIONS ET PEINES



10. L'injonction

Le ministre du Travail peut recourir à une injonction dans un cas de risque grave, ou lorsqu'une amende n'a pas convaincu le contrevenant d'obtempérer sans retard.

11. Les règlements

Les règlements établis en vertu du Code appartiennent généralement à l'un des deux groupes suivants :

- ceux qui s'appliquent à une industrie donnée, dans le cas des secteurs industriels désignés par la partie IV pour la première fois, telles la mise en service des navires, des trains et des aéronefs, la prospection et l'exploitation des gisements de pétrole et de gaz sur les terres de compétence fédérale; et
- ceux assujettis à d'autres compétences, dont la Fonction publique du Canada.

Les règlements révisés définiront clairement ce que prescrivent les dispositions du Code.

12. Résumé

La partie IV a pour objet de prévenir les maladies et les lésions professionnelles. Travail Canada applique le Code canadien du travail, mais la prévention des maladies et des lésions professionnelles, tant sur le plan juridique que pratique, incombe à tous les employeurs et employés.

(Voir le diagramme des infractions et peines à la page suivante.)

- participer aux enquêtes et aux investigations sur la sécurité et l'hygiène;
- concevoir, établir et promouvoir des méthodes et des programmes de sécurité et d'hygiène au travail;
- obtenir des renseignements des employeurs et des organismes gouvernementaux sur les risques réels ou possibles dans les lieux de travail.

Pour que ces comités soient efficaces, il faut que les syndicats et le patronat acceptent de chercher ensemble des solutions aux problèmes de la sécurité et de l'hygiène.

6. La nomination obligatoire de représentants de sécurité et d'hygiène

Conformément à une nouvelle disposition, il est obligatoire de nommer un représentant de sécurité et d'hygiène lorsque l'entreprise compte cinq employés et plus et qu'elle n'a pas de comité. Lorsqu'un syndicat représente les employés, il est le principal responsable de la sélection des représentants. Lorsque, pour un lieu de travail ou à bord d'un bateau, il y a exemption quant à la formation d'un comité, il faut nommer un représentant. Les pouvoirs de ce dernier d'obtenir et de colliger des renseignements ressemblent beaucoup à ceux d'un comité.

7. Les pouvoirs des agents de sécurité

Dans le présent document, un agent de sécurité du Canada ou un agent régional de sécurité est une personne nommée par le ministre du Travail en vertu de l'article 97 du Code canadien du travail. Les pouvoirs de l'agent de sécurité du Canada ont été quelque peu élargis par rapport à ceux qu'expose le Code en vigueur, de façon à renforcer sa position et à lui permettre d'obtenir des renseignements et de voir à ce que les dispositions du Code soient respectées. Celui-ci peut également être accompagné de conseillers et recevoir l'aide de personnes pouvant détenir des renseignements essentiels.

8. L'examen des instructions de l'agent de sécurité du Canada

En vertu du Code révisé, le droit de demander que les instructions d'un agent de sécurité du Canada soient examinées par un agent de sécurité régional s'applique dorénavant aux employés touchés et aux syndicats qui les représentent, de même qu'aux employeurs.

9. L'application

Pour bien voir à ce que les exigences de la partie IV soient respectées, les agents de sécurité du Canada ont toujours le pouvoir d'émettre des instructions lorsqu'il y a contravention à la partie IV et aux règlements et, au besoin, de recommander que les contrevenants fassent l'objet de poursuites. Les mesures d'application prévoient une majoration des amendes maximales, selon la gravité de l'infraction.

- s'assurer que chaque employé ou visiteur sait comment se servir des vêtements et de l'équipement de protection nécessaires dans les aires de travail occupées ou visitées.

Par l'intermédiaire d'un comité ou d'un représentant de sécurité et d'hygiène, l'employé a le droit de consulter les rapports du gouvernement ou de l'employeur portant sur la sécurité et la santé du travailleur; il n'aura cependant accès au dossier médical d'une personne que si elle y consent.

Le droit de participer

Par l'intermédiaire d'un comité ou d'un représentant de sécurité et d'hygiène, l'employé participe à la détermination des problèmes liés à la sécurité et à l'hygiène au travail.

4. Les comités obligatoires de sécurité et d'hygiène et les exemptions

Les employeurs comptant 20 employés et plus sont désormais tenus de former un comité de sécurité et d'hygiène. Les employés membres du comité sont choisis par le(s) syndicat(s) qui représente(nt) les employés et par des employés non syndiqués. Les heures consacrées par les membres de ce comité à l'exercice de leurs fonctions, conformément à la partie IV, équivalent à des heures normales de travail, et ceux-ci sont rémunérés comme s'ils exécutaient leurs tâches habituelles.

L'obligation de former un comité de sécurité et d'hygiène ne s'applique pas dans le cas d'employés qui travaillent normalement à bord d'un navire. Deux autres exemptions sont également possibles au chapitre des comités d'hygiène et de sécurité, à savoir :

- a) un lieu de travail dont il peut être démontré qu'il ne présente aucun danger;
- b) un lieu de travail où un comité a été formé aux termes d'un accord entre l'employeur et les employés, et qui remplit les fonctions prévues au Code.

5. Les pouvoirs et fonctions des comités de sécurité et d'hygiène

En vertu de la partie IV, un comité de sécurité et d'hygiène exerce les fonctions et détient les pouvoirs suivants :

- recevoir les plaintes des employés en matière de sécurité et d'hygiène;
- déceler, maîtriser et signaler les dangers sur les lieux de travail;
- tenir des registres sur les blessures et maladies et les mettre à jour!

Tous les employés visés par la compétence fédérale jouissent dorénavant des mêmes droits et sont protégés de manière égale en vertu de la partie IV. Cette dernière ne s'appliquera pas dans le cas de certaines entreprises régies par la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique, lesquelles en sont relevées par arrêté en conseil.

2. Les obligations de l'employeur et de l'employé

Les obligations de l'employeur et de l'employé, auparavant réparties dans la partie IV et les divers règlements, sont regroupées de manière à rendre leur consultation plus facile et à mettre l'accent sur la notion de responsabilité.

3. Les droits de l'employé

Le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux

Pour dissiper tout malentendu sur le droit d'un employé de refuser l'exécution d'un travail dangereux, lequel a été incorporé à la législation fédérale pour la première fois en 1978, le terme "imminent" a été supprimé de la disposition, tandis que fut définie la notion de danger. Cet ajout veut montrer que le droit peut être invoqué lorsque l'exposition brève à un danger peut causer une blessure ou une maladie, que les symptômes se manifestent immédiatement ou plus tard.

Le droit de connaître

En vertu des dispositions du Code, l'employé a le droit d'être informé des risques connus ou prévisibles dans un lieu de travail et de recevoir les renseignements, les instructions, la formation et la surveillance nécessaires à la protection de sa santé et de sa sécurité.

Par exemple, l'employeur doit :

- Fournir à un comité ou à un représentant de sécurité et d'hygiène les renseignements jugés nécessaires pour déceler les risques réels ou éventuels;

- afficher en toute évidence un exemplaire de la partie IV du Code du travail, un énoncé de la politique de sécurité et d'hygiène au travail et tout autre document prescrit par Travail Canada;

- Fournir au comité de sécurité et d'hygiène copie de toute instruction ou de tout rapport écrit d'un agent de sécurité, et les afficher de façon à en informer tous les employés;

- s'assurer que chaque employé est informé de tous les risques connus ou prévus pour la sécurité et l'hygiène dans son lieu de travail. Ces risques comprennent les menaces d'attentat à la bombe, les menaces de violence, les dangers que présentent les bruits et les dangers d'irradiation, les contaminants contenus dans l'air, et cetera;

A. APERÇU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL RÉVISÉ, PARTIE IV

La partie IV du Code canadien du travail a pour objet, en vertu de la Loi :

de prévenir les accidents et les maladies survenant au cours de l'occupation d'un emploi visé par la présente partie ou qui en résultent ou y sont liés.

Cette déclaration est essentielle, car elle établit que, dans la partie IV révisée, l'accent est mis sur la prévention.

C'est donc dans cette perspective que s'inscrivent les principales modifications apportées au Code :

- Les lois fédérales sur la sécurité et l'hygiène au travail y sont regroupées dans la partie IV du Code canadien du travail;
- Les obligations de l'employeur et de l'employé y sont de nouveau précisées;
- dans la plupart des lieux de travail, la nomination de représentants ou de comités de sécurité et d'hygiène au travail est obligatoire;
- la participation de l'employé à son milieu de travail se trouve renforcée grâce aux modifications apportées aux dispositions sur le droit de connaître, le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux et celui de participer;
- le droit de demander un examen des instructions d'un agent de sécurité s'étend aux employés et aux syndicats;
- les dispositions en matière d'application sont modifiées en vue de leur conformité aux exigences de la partie IV.

1. Le regroupement des lois fédérales en matière de sécurité et d'hygiène au travail

Comme le mentionne l'introduction, la partie IV du Code canadien du travail est élargie de façon à inclure :

- la mise en service des navires, des trains et des aéronefs;
- l'exploitation de certains pipelines;
- la prospection et la mise en valeur des gisements de pétrole sur des terres relevant de la compétence fédérale (en attendant les résultats des décisions de l'Accord de l'Atlantique);
- la Fonction publique fédérale (en vertu de modifications à la Loi sur l'administration financière).

C. Les représentants et les comités de sécurité et d'hygiène;

D. Le droit de l'employé de refuser d'exécuter un travail dangereux.

4. Les bureaux de Travail Canada

Pour obtenir de l'aide ou de plus amples renseignements, on communiquera avec le bureau de Travail Canada de sa région ou de son district. La liste des bureaux figure à la fin de cette publication.

Note: L'expression "agent de sécurité du Canada", dans le présent texte, signifie un agent de sécurité désigné par le Ministre aux fins prévues à la partie IV du Code du travail. Ladite expression s'y rapporte à une personne désignée par le Ministre, non à un agent de sécurité d'une entreprise. (L'on distingue ainsi l'agent "désigné" d'un agent nommé par une entreprise.)

Elle recouvre aussi d'autres industries, telles que :

- radio, télévision et réseaux de câblodistribution;
- aéroports;
- banques;
- silos à céréales autorisés par la Commission canadienne des grains; quelques usines et entrepôts d'aliments du bétail; minoteries et usines de nettoyage des graines de semence.

Outre les industries susmentionnées, il existe environ 40 sociétés et organismes de la Couronne assujettis à la partie IV du Code canadien du travail.

Il est prévu que le Code révisé s'appliquera à ce groupe dès mars 1986. En outre, la Fonction publique du Canada, par le biais de modifications à la Loi sur l'administration financière, sera visée par le Code révisé à compter de mars 1986.

Le Code révisé touchera également :

- la mise en service des navires, des trains et des aéronefs;
- l'exploitation de certains pipelines;
- la prospection et la mise en valeur des gisements de pétrole sur les terres relevant de la compétence fédérale en attendant les résultats des décisions de l'Accord de l'Atlantique.

Il est prévu que le Code révisé s'appliquera à ce groupe plus tard en 1986.

3. Les principales révisions

On encourage la conformité volontaire dans les divers lieux de travail; cette approche positive favorise un environnement de travail sain et sûr. Des dispositions sont ajoutées au Code pour inciter employeurs et employés à une participation active sur le plan local, par l'intermédiaire des comités de sécurité et d'hygiène, ou des représentants de la sécurité et de l'hygiène sur les lieux de travail. Aux droits de l'employé s'ajoutent trois autres droits : celui de refuser d'exécuter un travail dangereux, celui de connaître les dangers liés au lieu de travail et, enfin, le droit de participer à la détection et au contrôle des risques pour la santé et la sécurité dans son milieu de travail.

Une explication du Code révisé figure dans les parties intitulées :

- A. Aperçu du Code canadien du travail révisé, partie IV;
- B. Les responsabilités;

INTRODUCTION

1. Renseignements de base

Ces dix dernières années, au Canada, les accidents du travail ont coûté la vie, en moyenne, à quelque 1 000 travailleurs par année. En 1984, les frais directs en indemnités versées aux travailleurs blessés totalisaient 2,5 milliards de dollars. Les frais indirects correspondants ont porté ce total à près de dix milliards.

Ces statistiques révèlent que la sécurité et l'hygiène au travail constituent un problème grave; elles ont motivé les modifications apportées à la partie IV du Code canadien du travail. La loi révisée entend réduire le nombre de maladies et de lésions professionnelles sur les lieux de travail de compétence fédérale, ainsi que les coûts humains et économiques qui s'ensuivent.

La nouvelle législation révisée a été rédigée de concert avec les parties intéressées, présentée au Parlement, puis adoptée en juin 1984. Toutes les parties présentes dans un lieu de travail devront s'y conformer dès sa promulgation, prévue pour mars 1986 en ce qui concerne la compétence actuelle et pour plus tard au cours de la même année en ce qui touche la nouvelle compétence.

La présente publication explique les principales modifications apportées à la partie IV (sécurité et hygiène professionnelles) et ne doit pas être considérée comme ayant une valeur légale. Toute personne désirant interpréter la loi doit consulter la partie IV du Code canadien du travail et les règlements qui y sont stipulés.

2. Le champ d'application

Dans le secteur fédéral, les lois sur la sécurité et l'hygiène ont été regroupées dans la partie IV du Code canadien du travail. Un plus grand nombre d'employeurs et d'employés se trouvent ainsi assujettis au Code et bénéficieront des droits et de la protection que confère la partie IV. Ainsi, la compétence fédérale recouvre désormais les industries suivantes oeuvrant à l'échelle interprovinciale et internationale :

- chemins de fer;
- transport routier;
- réseaux de téléphone et de télégraphie;
- certains pipelines;
- canaux;
- traversiers, tunnels et ponts;
- expédition et services d'expédition.

LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE AU TRAVAIL

PARTIE IV

DU TRAVAIL RÉVISÉ

GUIDE DU CODE CANADIEN

Guide du Code canadien du travail révisé Partie IV

LA SÉCURITÉ ET
L'HYGIÈNE
AU TRAVAIL

Canada



Travail
Canada

Labour
Canada